

**500013105003 2019 00015 02 - alegatos**

JUAN BERLEY LEAL BERNAL &lt;abogadoleal@hotmail.com&gt;

Jue 22/02/2024 11:12

Para:Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio <secltsvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>  
CC:mya.abogados@gmail.com <mya.abogados@gmail.com>;DIEGO ARMANDO RODRIGUEZ AUXILIAR - JUNTA META  
<juntaregmeta1@hotmail.com>;asprovespulmeta@hotmail.com <asprovespulmeta@hotmail.com>;  
pinedarojasconsultores@gmail.com <pinedarojasconsultores@gmail.com>

Señores

SALA LABORAL

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO**

A/A

M.P. DR. KENNEDY TRUJILLO SALAS

RADICADO: 500013105003 **2019 00015 02**  
DEMANDANTE: JHONATAN STIK SARRIA  
DEMANDADO: ASPROVESPULMETA Y OTROS

**ALEGATOS**

Atentamente me dirijo a ustedes con el fin de presentar alegatos de instancia, solicitando que en cuanto a lo que tiene que ver con mi representada, se mantenga incólume la sentencia de primera instancia, toda vez que efectivamente respecto a ella se configura la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que no hay ninguna fuente de obligación para imponer condena alguna en su contra, sencillamente porque no existió ningún contrato laboral entre el demandante y esta empresa, pues tratándose de obligaciones laborales, estas le asisten a su empleador, o según el caso, a las distintas entidades del sistema de seguridad social integral.

El código sustantivo del trabajo consagra algunas responsabilidades respecto de terceros, v.g. el beneficiario de la obra o los socios de la empresa empleadora, u otras modalidades como la unidad de empresa, sin que en ninguna de estas figuras o cualquier otra encaje responsabilidad alguna a mi mandante, al punto de que el mismo demandante fue más que claro y enfático en señalar en su interrogatorio que ni entiende el porqué aparece – en este proceso - RAFCO.

NOTA: Estos alegatos se presentan desconociéndose los alegatos de la parte apelante pues la apoderada de la actora no los compartió al suscrito como era su deber (art. 78 núm.. 14, c.g.p.).

*Es de anotar que la presente actuación del suscrito, se realiza a través de mensaje de correo electrónico, sin firma, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 2 de la ley 2213 de 2022l, que señala en su inciso segundo: “Se utilizarán los medios tecnológicos para todas las actuaciones, audiencias y diligencias y se permitirá a los sujetos procesales actuar en los procesos o trámites a través de los medios digitales disponibles, evitando exigir y cumplir formalidades presenciales o similares, que no sean estrictamente necesarias. Por tanto, las actuaciones no requerirán de firmas manuscritas o digitales, presentaciones personales o autenticaciones adicionales, ni incorporarse o presentarse en medios físicos.” (subrayas fuera de texto).*

Cordialmente,

**JUAN BERLEY LEAL BERNAL**

C.C. 86.083.848

T.P. 172.593

*Abogado - Docente universitario de posgrado*

*Especialista en DD.HH*

*Conciliador extrajudicial en Derecho*

3174032966

*“Siempre hará triunfar la justicia y la verdad” (Isaías 11:5 TLA)*

**2019-0015-02 JHONATAN SARRIA - COMPLEMENTO ALEGATOS 2A INSTANCIA**

MyA. ABOGADOS &lt;mya.abogados2@gmail.com&gt;

Vie 16/02/2024 13:27

Para:Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio &lt;secltsvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co&gt;

 1 archivos adjuntos (322 KB)

2019-0015 JHONATAN SARRIA - COMPLEMENTO ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA JHONATAN SARRIA.pdf;

Doctor

**KENNEDY TRUJILLO SALAS****MAGISTRADO SALA LABORAL****TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL****VILLAVICENCIO**

E.S.D.

Ref.:     **Proceso:**             **ORDINARIO LABORAL**

**Demandante:**       **JHONATAN STIK SARRIA MONTES Y OTROS**

**Demandado:**       **1- ASPROVESPULMETA S.A Y OTROS**

**RADICADO:**         50001310500320190001502

En mi condición de apoderada judicial de los demandantes, me permito allegar en formato PDF, COMPLEMENTO A LOS ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

--

**POR FAVOR ACUSAR RECIBIDO DEL PRESENTE CORREO, GRACIAS.**

**AZTRID GRACIELA MORALES RUIZ**  
**ABOGADA**  
**Teléfono: 311 8352077**  
**Email: [mya.abogados2@gmail.com](mailto:mya.abogados2@gmail.com)**

**Doctor**  
**KENNEDY TRUJILLO SALAS**  
**MAGISTRADO SALA LABORAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL**  
**VILLAVICENCIO**  
E.S.D.

Ref.:           Proceso:           ORDINARIO LABORAL  
                  Demandante:       JHONATAN STIK SARRIA MONTES Y OTROS  
                  Demandado:        1- ASPROVESPULMETA S.A Y OTROS  
                  RADICADO:         50001310500320190001502

En mi condición de apoderada judicial de los demandantes, señores JHONATAN STIK SARRIA MONTES, YUDY ALEJANDRA GÓMEZ RENGIFO y en representación de su hijo A.S.S.G., estando dentro del término señalado por la Ley, me permito presentar COMPLEMENTO A LOS ALEGATOS DE CONCLUSION DE SEGUNDA INSTANCIA, radicados el día 15 de febrero de 2024, reiterando mi solicitud en el sentido que sea REVOCADA la decisión tomada por el A quo en sentencia proferida el día 06 de diciembre de 2023, en los siguientes términos:

En el presente asunto el señor Juez a quo no tuvo en cuenta el principio del in dubio pro operario, por lo tanto solicito a los h. magistrados que al momento de analizar las pruebas en conjunto, apliquen este principio que de acuerdo con la Constitución, la Ley y la Jurisprudencia, señala que en caso de dudas se debe optar por la condición mas beneficiosa y/o favorable a los intereses del trabajador. Ver entre otras la Sentencia 30581 del 9 de julio de 2008 Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia, , M.P. Luis Javier Osorio López; Sentencia 40662 del 15 de febrero de 2011, Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve. Sentencia T-290 de 2005. Dicho principio se ha reiterado en las Sentencias T-470 de 2002, T-594 de 2011, T-668 de 2011, T-298 de 2012, T-595 de 2012, T-1042 de 2012 y T-1074 de 2012, T-730 de 2014, además la Sentencia T-088/18 que prescribe:

*6. Los principios de favorabilidad e in dubio pro operario en materia laboral*

*6.1 El artículo 53 de la Constitución Política establece los principios protectores mínimos del derecho al trabajo, los cuales están dirigidos a proteger a la parte más débil de la relación laboral o de la seguridad social. Dentro de ellos, se garantiza la protección de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho[31]. En concordancia, el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo establece que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador[32].*

*Sobre este último postulado la Corte ha señalado que se manifiesta a través de dos principios hermenéuticos relacionados entre sí, a saber: i) favorabilidad en sentido estricto; e ii) in dubio pro operario o también denominado favorabilidad*

en sentido amplio. A su vez, ha sostenido que, derivado de la prohibición de menoscabo de los derechos de los trabajadores (Art. 53 y 215 C.P.), se desprende iii) la salvaguarda de las expectativas legítimas mediante la aplicación del criterio de la condición más beneficiosa al trabajador o beneficiario de la seguridad social[33].

6.2 El principio de favorabilidad se aplica en los casos en que existe duda sobre la disposición jurídica aplicable, en tanto se encuentran dos o más textos legislativos vigentes al momento de causarse el derecho. En tales eventos, “los cánones protectores de los derechos del trabajador y la seguridad social ordenan la elección de la disposición jurídica que mayor provecho otorgue al trabajador, o al afiliado o beneficiario del sistema de seguridad social”, respetando el principio de inescindibilidad de la norma, esto es, la aplicación de manera íntegra en relación con la totalidad del cuerpo normativo al que pertenece[34].

El principio *in dubio pro operario* o favorabilidad en sentido amplio, por otro lado, implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador[35].

En consecuencia, el principio de favorabilidad en sentido estricto recae sobre la selección de una determinada disposición jurídica, en tanto el principio *in dubio pro operario* lo hace respecto del ejercicio interpretativo efectuado por el juzgador al identificar el contenido normativo de una disposición jurídica. Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido:

“Para la Corte Constitucional la ‘duda’ que da lugar a la aplicación de los principios de favorabilidad e *in dubio pro operario* ‘debe revestir un carácter de seriedad y objetividad, pues no sería dable que ante una posición jurídicamente débil, deba ceder la más sólida bajo el argumento que la primera es la más favorable al trabajador. En ese orden, la seriedad y la objetividad de la duda dependen a su vez de la razonabilidad de las interpretaciones. En efecto, la fundamentación y solidez jurídica de las interpretaciones, es la que determina que la duda que se cierna sobre el operador jurídico, sea como tal una duda seria y objetiva’.[36] Igualmente, la Sala precisa que la duda que surge en este contexto es de carácter normativo, por esa razón no es posible la utilización de estos principios en caso de incertidumbre sobre la ocurrencia de un aspecto fáctico, esto es, en el escenario de la prueba de los hechos[37]”[38].

A pesar de que la jurisprudencia constitucional ha reconocido la distinción formal y sustancial que se presenta entre los principios reseñados, por la estrecha similitud de ambos conceptos y su consagración en el artículo 53 de la Constitución, ha empleado una terminología única para explicar sus alcances. Así, en la sentencia T-1268 de 2005 la Corte estimó que “la favorabilidad opera no solo cuando existe conflicto entre dos [disposiciones jurídicas] de distinta fuente formal, o entre dos [disposiciones jurídicas] de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola [disposición jurídica] que admite varias

interpretaciones dentro de los parámetros de razonabilidad y partiendo de la jurisprudencia y doctrina pertinentes”.

6.3 Ahora bien, es preciso mencionar que en concordancia con los principios explicados se encuentra el de interpretación pro homine, en virtud del cual “las normas han de ser interpretadas en favor de la protección y goce efectivo de los derechos de los individuos, en procura de que los preceptos legales se conviertan en instrumentos que respeten en la mayor medida posible, las garantías y prerrogativas esenciales para la materialización de la mejor calidad de vida de las personas”[39].

Este criterio de interpretación tiene sustento en los artículos 1º y 2º de la Constitución, que consagran la dignidad humana y la efectividad de los principios, derechos y deberes contenidos en la Carta como fin social. Así entonces, el servidor judicial tiene la obligación de preferir, cuando existan dos interpretaciones posibles de una disposición, la que más favorezca y garantice tales postulados constitucionales[40]. Esta obligación se ha denominado por la doctrina y la jurisprudencia “principio de interpretación pro homine” o “pro persona”[41].

De igual forma, los principios de favorabilidad e in dubio pro operario encuentran correspondencia con los artículos 5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La primera, establece que “1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos y libertades reconocidos en el Pacto o a su limitación en mayor medida que la prevista en él. 2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado”.

Al tenor de la segunda disposición, las normas contenidas en la Convención Americana de Derechos Humanos no pueden ser interpretadas en el sentido de: “a) permitir a alguno de los Estados Partes, grupo o persona, suprimir el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Convención o limitarlos en mayor medida que la prevista en ella; b) limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados Partes o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dichos Estados; c) excluir otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano o que se derivan de la forma democrática representativa de gobierno, y d) excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza”.

6.4 En conclusión, ante la existencia de varios enunciados normativos que regulan una misma situación jurídica o en los casos en que existe un mismo texto legal que admite diversas interpretaciones, le corresponde al operador jurídico acoger o aplicar aquella que resulte más favorable al trabajador. Tal mandato, encuentra sustento no solo en postulados constitucionales (artículos

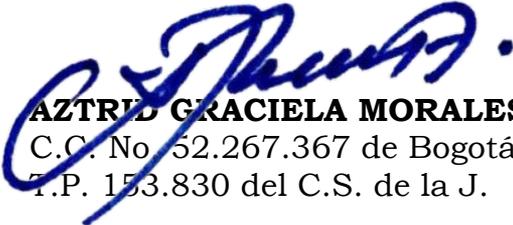
*1, 2 y 53 de la Carta) y legales (artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo), sino en disposiciones contenidas en instrumentos internacionales (artículos 5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), que exigen su cumplimiento, so pretexto de incurrir en una vulneración directa de la Constitución*

Solicito además tener en cuenta que las secuelas del accidente deben de ser calificadas de manera integral, esto teniendo en cuenta que el estado de salud de mi representado, es irreversible y de manera permanente, debido a la gravedad de las secuelas que le dejó el accidente de trabajo, pues como se dijo en el interrogatorio de partes rendido por la demandante YUDY ALEJANDR GÓMEZ RENGIFO el señor JHONATAN STIK SARRIA MONTES, después del accidente no ha podido trabajar, esto implica un impacto muy fuerte no solo económicamente, sino también emocionalmente pues es un hombre muy joven, con vida laboral productiva altamente afectada por el accidente de trabajo, además de las afectaciones que sufrió su familia, pues el señor SARRIA MONTES, era el proveedor de su núcleo familiar, que desde ese momento esta desprotegido, es decir las dificultades que han atravesado en marcan claramente que el accidente de trabajo, cambio sus vidas en general de una manera abrupta.

Por lo tanto, solicito a los H. Magistrados que integran la sala, se sirvan analizar de fondo el presente asunto y revoquen el fallo proferido por el a quo y en su lugar se acceda a la totalidad de las pretensiones reclamadas en la demanda y se condene en costas a los demandados.

Solicito a los Honorables Magistrados, tengan en cuenta al tomar la decisión de fondo, mis argumentos de réplica presentados al momento de interponer el recurso en la audiencia de fallo de primera instancia, como parte integral de los alegatos allegados el día 15 de febrero de 2024 así como la presente complementación a los alegatos de conclusión.

Atentamente,

  
**AZTRID GRACIELA MORALES RUIZ**  
C.C. No 52.267.367 de Bogotá  
T.P. 153.830 del C.S. de la J.

**2019-0015-02 JHONATAN SARRIA - ALEGATOS 2A INSTANCIA**

MyA. ABOGADOS <mya.abogados2@gmail.com>

Jue 15/02/2024 11:34

Para:Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio <secltsvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>

 1 archivos adjuntos (491 KB)

2019-0015 JHONATAN SARRIA - ALEGATOS 2A INSTANCIA.pdf;

Doctor

**KENNEDY TRUJILLO SALAS**

**MAGISTRADO SALA LABORAL**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL**

**VILLAVICENCIO**

E.S.D.

Ref.:     **Proceso:**            **ORDINARIO LABORAL**  
**Demandante:**       **JHONATAN STIK SARRIA MONTES Y OTROS**  
**Demandado:**        **1- ASPROVESPULMETA S.A Y OTROS**  
RADICADO:            50001310500320190001502

En mi condición de apoderada judicial de los demandantes, me permito allegar en formato PDF, ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

--

**POR FAVOR ACUSAR RECIBIDO DEL PRESENTE CORREO, GRACIAS.**

**AZTRID GRACIELA MORALES RUIZ**  
**ABOGADA**  
**Teléfono: 311 8352077**  
**Email: [mya.abogados2@gmail.com](mailto:mya.abogados2@gmail.com)**

Doctor

**KENNEDY TRUJILLO SALAS**  
**MAGISTRADO SALA LABORAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL**  
**VILLAVICENCIO**  
E.S.D.

Ref.: **Proceso: ORDINARIO LABORAL**  
**Demandante: JHONATAN STIK SARRIA MONTES Y OTROS**  
**Demandado: 1- ASPROVESPULMETA S.A Y OTROS**  
RADICADO: 50001310500320190001502

En mi condición de apoderada judicial de los demandantes, señores JHONATAN STIK SARRIA MONTES, YUDY ALEJANDRA GÓMEZ RENGIFO y en representación de su hijo A.S.S.G., estando dentro del término señalado por la Ley, me permito presentar ALEGATOS DE CONCLUSION DE SEGUNDA INSTANCIA, solicitando sea REVOCADA la decisión tomada por el A quo en sentencia proferida el día 06 de diciembre de 2023, en los siguientes términos:

**EN CUANTO AL EXTREMO FINAL DE LA RELACIÓN LABORAL Y POR ENDE LA DECLARATORIA DE LA PRESCRIPCIÓN.**

No se tuvo en cuenta por el juez, que JHONATAN STIK SARRIA MONTES, luego del Accidente de trabajo ocurrido el 07 de octubre de 2015, continuo afiliado por parte de RAFCO, se aportaron al expediente documentos que no fueron tachados de falso y constituyen plena prueba de su contenido, tales como las constancias respectivas que dan fe de la desafiliación del trabajador a los folios a mano 166 y siguientes del cuaderno digital y como tal en digital a los folios 182 y siguientes donde aparece historia laboral de la ARL Protección, certificado de afiliación como cotizante que dan fe que el trabajador JHONATAN STIK SARRIA MONTES estuvo afiliado por cuenta de RAFCO hasta diciembre de 2016, razón por la cual no opera el fenómeno de la prescripción porque la vigencia del contrato de trabajo se prolongó tal como obra en el expediente, hasta diciembre de 2016.

La demanda se radicó en enero de 2019, y si retrotraemos los tres años de la prescripción a diciembre de 2016 estaríamos dentro del termino para interponer la demanda, por lo tanto, los derechos del trabajador no se encontraban prescritos al momento de radicar la demanda ordinaria laboral que nos ocupa en enero de 2019.

Sumado a ello también se debe tener en cuenta que la calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral, se dio en mayo de 2017, todavía aun mas reciente al momento de radicación de la demanda, entonces no estarían prescritos los derechos del trabajador JHONATAN STIK SARRIA MONTES, como lo manifestó el señor Juez a quo en su sentencia, es decir, NO opera el fenómeno de la prescripción y obviamente la relación laboral se prolongaría hasta el momento en que el trabajador quedó desafiliado o desamparado por parte de su empleador; NÓTESE como se tuvo en cuenta por parte del señor Juez A quo para efectos del

extremo inicial de la relación laboral, la afiliación del trabajador que fue en octubre de 2015, pero NO tuvo en cuenta TODO el tiempo que el trabajador estuvo afiliado por parte de su empleador (desde octubre de 2015, sin interrupción) al sistema de seguridad social integral, solo la afiliación inicial para declarar el extremo inicial frente a RAFCO ASOCIADOS, que es la entidad que se encarga de realizar estas afiliaciones a favor de ASPROVESPULMETA, como se demostró en el expediente, en el desarrollo de las audiencias que se hicieron en primera instancia.

No son de recibo las apreciaciones del señor juez a quo en cuanto a que el vínculo se dio hasta el 28 de octubre de 2015 porque tuvo una incapacidad continua hasta esa fecha y quedó suspendido el contrato a razón del accidente, porque el señor juez a quo NO analizó las pruebas aportadas al expediente en conjunto y que tienen que ver con el accidente de trabajo el señor JHONANTAN STIK después de ese 28 de octubre y pese a que NO le dieron incapacidades seguidas, siguió enfermo, debido a las patologías que tiene y a las secuelas del accidente a el ocurrido, tanto es que concluye con una calificación de pérdida de su capacidad laboral en mayo de 2017, en consecuencia el señor Juez a quo NO analizó si JHONATAN STIK SARRIA MONTES se encontraba en estado de debilidad manifiesta a partir del 07 de octubre de 2015, fecha en la que se accidentó y por cuestiones de la empresa empleadora finalmente fue desafiliado hasta diciembre de 2016 y es a partir de ahí que quedó el trabajador en total desamparo por parte de su empleador, pese a todas estas contingencias, y a esa pérdida de capacidad laboral tan alta que sufrió, tampoco se tuvo en cuenta que Con las pruebas allegadas al expediente, tanto documentales como testimoniales, quedó demostrado que el 07 de octubre de 2015, JHONATAN STIK SARRIA MONTES, sufrió un accidente de trabajo, porque se encontraba en el paradero improvisado en el momento en el que iba a subir al vehículo (buseta) que conducía, una moto lo arrolló, causando múltiples lesiones, que él (JHONATAN STIK) estaba desarrollando su labor (conducción) por autorización misma de la empresa como también se demostró con las ordenes de trabajo que el juez A quo bien apreció en su momento.

Por lo tanto, debe tenerse en cuenta y así deberá declararse como extremo final de la relación laboral el mes de diciembre de 2016 y no como erróneamente lo indicó el señor juez a quo en octubre de 2015.

### **CALIFICACIÓN ORIGEN DE PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL**

En cuanto a las pretensiones relacionadas con la calificación del origen de la Perdida de la Capacidad Laboral, No tuvo en cuenta el señor Juez a quo, que TAMBIEN QUEDÓ demostrado dentro del plenario que mi prohijado sufrió el accidente de trabajo en el ejercicio de sus funciones, que el señor SARRIA sufrió secuelas irreversibles como consecuencia del accidente de trabajo

Que si bien es cierto mi prohijado fue calificado por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL META con el 51.60% de pérdida de capacidad laboral, y el origen de su enfermedad como de origen COMUN, también es cierto que las dolencias que padece el señor SARRIA MONTES son secuelas del

accidente de trabajo, por cuanto el mismo ocurrió en el desempeño normal de sus funciones para ASPROVESPULMETA S.A., en ese entendido el ente encargado en prestar y brindar la atención medica integral deber ser la ARL, EQUIDAD RIESGOS LABORALES para propender la mejora del trabajador.

Que las secuelas del accidente deben de ser calificadas de manera integral, esto teniendo en cuenta que la salud de mi prohijado no ha mejorado del todo, y que las secuelas han incrementado físicamente, emocionalmente mi prohijado se encuentra aún afectado.

Para esta calificación se debe tener en cuenta que se elaboró un acta y/o reporte del mismo, el día 08 de octubre de 2017, por parte de la ARL EQUIDAD RIESGOS LABORALES, en el que se puede observar en la descripción del accidente *"el señor se dirigía al control del Galán a pasar la planilla y recibir turno, cuando se fue a subir a la buseta lo arrolló una moto, causándole lesiones múltiples"*. (y esto tampoco lo tuvo en cuenta el señor Juez a quo). Lo que a todas luces permite determinar que la calificación en cuanto a su origen NO es de origen común sino de un ACCIDENTE DE TRABAJO.

Esta petición se encuentra fundamentada en los artículos 13, 14, 40 del Decreto No. 2463 de 2001; 1740, 1741 y s.s. del C.C.; 4 parágrafo 5, 44 y s.s. del Decreto 1352 de 2013; Decreto 1265 de 1994; Ley 736 de 2002; Ley 1562 de 2012; demás normas concordantes, toda vez que la calificación emitida por la Junta de Calificación de Invalidez del Meta, señaló como de origen común las patologías sufridas por JHONATAN STIK SARRIA MONTES, sin tener en cuenta que el señor JHONATAN STIK SARRIA MONTES, cuando ingresó a laborar para las empresas ASPROVESPULMETA S.A. y RAFCO ASOCIADOS S.A.S. como conductor del vehículo de servicio público colectivo de placas UTX630 numero interno 676, en junio de 2015, se encontraba **sano** y en óptimas condiciones de salud para desempeñar el cargo de conductor; pero que el 07 de octubre de 2015, sufrió un accidente de trabajo, en el momento en que se disponía a abordar la buseta antes mencionada y que le fuera asignada para conducir para cumplir la ruta, siendo atropellado intempestivamente por el conductor de una motocicleta, y se cataloga que fue de **"trabajo"** por cuanto el señor SARRIA MONTES se encontraba desarrollando las labores propias para las cuales fue contratado por las empresas antes mencionadas como conductor y dentro de su horario o jornada laboral.

Reitero, tampoco tuvo en cuenta el Juez a quo en la valoración de las pruebas aportadas al expediente que del **accidente de trabajo** se elaboró un acta y/o reporte del mismo, el día 08 de octubre de 2017, por parte de la ARL EQUIDAD RIESGOS LABORALES, en el que se puede observar en la descripción del accidente *"el señor se dirigía al control del Galán a pasar la planilla y recibir turno, cuando se fue a subir a la buseta lo arrolló una moto, causándole lesiones múltiples"*.

A pesar de lo anterior, la Junta de Calificación de Invalidez Regional Meta emitió dictamen No. 6358 del 10 de mayo de 2017, notificado el día 12 del mismo mes y año, en el cual se indicó que el accidente sufrido tuvo origen ACCIDENTE COMÚN, con pérdida de capacidad laboral del 51,60%, con fecha de

estructuración del 07 de octubre de 2015, cuando claramente está plasmado en el reporte del accidente de trabajo por parte de la ARL que fue en el momento en que estaba desarrollando su actividad (subirse a la buseta para iniciar ruta) que fue atropellado o arrollado por una motocicleta.

Debe recordarse que de conformidad con lo señalado en nuestra legislación vigente (Ley 1562 de 2012 artículo 3), el caso bajo estudio debe definirse como ACCIDENTE DE TRABAJO, tal como lo señala la H. Corte Constitucional en sentencia T-432 de 2015:

*"3.3.4.2. Cuando la norma describe que el accidente de trabajo no sólo es aquél que sobreviene por causa del trabajo, sino también aquél que se produce con ocasión del mismo, a juicio de esta Corporación, quiere significar que el siniestro debe tener ocurrencia mientras la persona se encuentra desempeñando la labor encomendada, sin que necesariamente se limite a una hipótesis de una orden dada por el empleador o a una de las actividades normales que se encuentran a su cargo.*

*Una lectura contraria conllevaría a que ciertas circunstancias quedarían excluidas del sistema general de riesgos laborales, como ocurriría con la caída repentina de una persona que se hallare trabajando o una circunstancia en la cual un trabajador se lesiona por golpearse con cualquier elemento del lugar destinado a la prestación del servicio. Desde esta perspectiva, se ha entendido que la expresión "con ocasión del trabajo" significa que el accidente ocurra mientras se está trabajando.*

En este mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia ha dicho que:

*"No está por demás anotar que si se considerara que únicamente queda cobijado como accidente de trabajo el suceso imprevisto y repentino, no querido por la víctima ni tampoco provocado por grave culpa suya, que ocurre de modo exclusivo cuando el trabajador se encuentra "dedicado a sus actividades normales" o a las "funciones propias de su empleo", bastaría entonces que el trabajador no obstante hallarse a disposición del patrono estuviese ocupado en una faena distinta a la suya propia, o en cualquier actividad que estrictamente no pudiera considerarse como una de "sus actividades normales" o "funciones propias de su empleo", como, por ejemplo, entrando en la empresa o saliendo de ella, bajando o subiendo unas escaleras después de terminada su labor habitual, o en fin ejecutando cualquier otra acción diferente a la labor para la cual fue contratado, para que dejara de considerársele como dedicado a una de "sus actividades normales", desapareciendo, por ende, el accidente de trabajo por faltar uno de los elementos que lo configuran. Desde luego que este entendimiento de la norma implicaría un notorio retroceso en el proceso legislativo, doctrinario y jurisprudencial que se ha recorrido desde las primeras manifestaciones de amparo al trabajador, que entre nosotros se produjo con la Ley 57 de 1915, o sea, sería desandar todo lo*

que en esta materia se ha avanzado para colocarse en una época anterior a tal ley”<sup>1</sup>.

3.3.4.3. En conclusión, para que el accidente de trabajo sea catalogado como tal, es necesario que ocurra por causa o con ocasión de la labor desempeñada, lo que excluye los sucesos que padezca una persona durante la realización de cualquier actividad cotidiana no laboral. Con fundamento en lo anterior, se procederá a estudiar la forma como se determina su origen en el Sistema Integral de Seguridad Social.

Si bien es cierto fue un accidente de tránsito, porque fue ocasionado con un automotor (motocicleta), también es cierto que, el mismo ocurrió en momentos en que el señor SARRIA MONTES se encontraba desempeñando la labor para la cual fue contratado por las empresas demandadas, como conductor del vehículo de servicio público colectivo, buseta de placas UTX630, numero interno 676, en el momento en que se prestaba a subirse a su vehículo para realizar la ruta asignada que partía del Barrio Galán de esta ciudad, fue atropellado por el conductor de una motocicleta y por lo tanto debe modificarse el origen de **COMUN** por el de **ACCIDENTE DE TRABAJO**.

De acuerdo con lo anterior, teniendo en cuenta el reporte de ACCIDENTE DE TRABAJO elaborado por la ARL LA EQUIDAD, el que se anexó con la demanda, se puede llegar a la conclusión que el evento ocurrido el día 07 de octubre de 2015 al señor JHONATAN STIK SARRIA MONTES, cumple con los parámetros establecidos en la normatividad legal vigente y jurisprudencia nacional para considerarse como un ACCIDENTE LABORAL y no de origen COMUN.

En consecuencia, solicito a los H. Magistrados declaren nulo el dictamen No. 6358 del 10 de mayo de 2017, proferido por la JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL META, en cuanto al ORIGEN se refiere, que se reitera debe ser "ACCIDENTE DE TRABAJO", así mismo, se deberá ordenar a la ARL EQUIDAD RIESGOS LABORALES, a brindarle atención medica integral a que tiene derecho el señor JHONATAN STIK SARRIA MONTES, por cuanto sus quebrantos de salud son consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 7 de octubre de 2015.

**ACCIDENTE DE TRABAJO Y DEBILIDAD MANIFIESTA INEFICACIA DESPIDO indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, por despedir al trabajador sin mediar autorización del Ministerio de la Protección Social**

Tampoco tuvo en cuenta el señor Juez a quo, que las empresas demandadas (empleadoras) admitieron conocer de la existencia del Accidente de Trabajo el 07 de octubre de 2015, así como de la hospitalización, incapacidades concedidas (a pesar de no ser continuas si existieron), ordenes de terapia, formulación de medicamentos y la patología sufrida por el trabajador JHONATAN STIK SARRIA MONTES al momento de la terminación de la relación laboral en diciembre de

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 20 de septiembre de 1993, Magistrado Ponente Rafael Méndez Arango, radicado 5911.

2016, fecha en la cual, reitero, aparece la prueba de la desafiliación del trabajador por parte de sus empleadores.

No se tuvo en cuenta por parte del Juez a quo, que en el momento del despido, en noviembre de 2016, el trabajador JHONATAN STIK SARRIA MONTES, se encontraba en estado de debilidad manifiesta e indefensión en razón a su estado de salud, por cuanto fue hospitalizado e incapacitado a causa de su patología que padece desde el 07 de octubre de 2015 fecha de ocurrencia del accidente de trabajo, hasta la fecha de la suspensión y/o despido, además se encontraba hospitalizado y en recuperación, pendiente y en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, la que concluyó con una PCL del 51,60%, tal como consta en la documental anexa a la demanda; por padecer de TRAUMA CRANEOENFALICO MODERADO MULTIPLES TRAUMATISMOS tal como está descrito en la historia clínica y exámenes realizados) y *“deficiencia neurológica encefálica, discapacidad cognitiva leve y permanente, Pronostico funcional regular secuelas labilidad emocional con ira, defecto de memoria, reecodoances estados secuelares”*, tal como lo concluyó el fisiatra que atendió a JHONATAN STIK SARRIA MONTES patologías estas que no desaparecen de la noche a la mañana; y todo ello era conocido por su empleador ASPROVESPULMETA Y RAFCO ASOCIADOS, tal como consta en la documental anexa a la demanda e interrogatorios recepcionados.

Quedó demostrado que Mi prohijado estuvo hospitalizado inicialmente por 25 días, debido a la fractura en el cráneo que sufrió en el accidente de trabajo, como consecuencia del mismo, el señor SARRIA padece las secuelas del accidente de trabajo de manera permanente y a largo plazo, cabe hacer la claridad que el demandante no se recuperó en su integridad física del todo y como resultado estas severas limitaciones físicas le impiden su normal desarrollo en casi todos los aspectos de su vida, resaltando que es el sustento de su familia, es el proveedor de su núcleo familiar, circunstancia que afecta en general a su familia pues las necesidades básicas de su hogar no están siendo satisfechas.

En el momento en el que surtió la terminación de contrato de trabajo, reitero NO como dice el señor Juez a quo, por allá en octubre de 2015 sino que se prolongó hasta diciembre de 2016, en virtud de la prueba de la desafiliación al sistema de salud por parte del empleador, mi prohijado se encontraba en pleno tratamiento médico consultas, terapias, y exámenes de laboratorio, teniendo encuentra que el señor parrado necesitaba la continuidad de su proceso médico para mejorar sus condiciones de salud y de vida.

Solicito a los h. Magistrados tengan en cuenta que de conformidad con lo señalado en la sentencia de unificación 049 de 02 de febrero de 2017, proferida por la H. Corte Constitucional, con ponencia de la Magistrada María Victoria Calle Correa, que señala que

*“5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que*

experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.<sup>[95]</sup> De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.”

## **8. Síntesis de la unificación**

**8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.**

Así mismo, jurisprudencia de la Sala Laboral de la CSJ, SL 1152-2023 – radicación No. 90116 del 10 de mayo de 2023, con ponencia de la Magistrada Maryorie Zuñiga Romero, SL1410-2023 - Radicación n.º 95171, del 21 de junio de 2023, con ponencia del magistrado Jorge Prada Sanchez, **SL1410-2023 - Radicación n.º 95171 señalan que:**

*“Previo a resolver, importa recordar que esta Sala precisó recientemente el alcance de la protección de estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el evento de despidos realizados en vigencia de la Convención Sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, y de la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, por la que se crearon disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Dada su relevancia en el caso bajo estudio -el desahucio data del 23 de febrero de 2016-, se reproducen los principales apartes de dicho pronunciamiento:*

*ii. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad.*

*De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala*

considera que, aquella se configura cuando concurren los siguientes elementos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo». Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser: a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad; b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas. c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en: [...] las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo. Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer «una carga desproporcionada o indebida» para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador. Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con

*discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que «adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo».*

*En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:*

*a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*

*b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*

*c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.*

*Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba..”*

Conforme con lo anterior, el señor JHONATAN STIK SARRIA MONTES gozaba de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de debilidad manifiesta debido a los quebrantos de salud que lo aquejaban para la época del despido y/o terminación de su contrato de trabajo, porque ya para esa época padecía de una enfermedad conocida por el empleador, y/o presentaba por cualquier causa una afectación médica de sus funciones que le impedían y/o dificultaban el desempeño de sus labores en condiciones regulares, es decir ya padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, que le impiden desarrollar cualquier actividad laboral que le de el sustento a él y a su núcleo familiar, y todo eso era conocido por las empresas demandadas EMPLEADORAS RAFCO Y ASPROVESPULMETA en el presente asunto, experimentado una situación constitucional de debilidad manifiesta exponiéndose a la discriminación que fue objeto al momento de su despido, porque nótese como una afectación en la CABEZA impide y dificultan el buen desempeño de las labores para las que fue contratado el actor y ellas no desaparecen de la noche a la mañana y para el momento del despido y/o terminación del contrato de trabajo NO habían desaparecido, tanto es que con posterioridad a ello fue calificado con una PCL del 51,60%.

Del mismo modo el empleador no informó por escrito ni por ningún otro medio del pago de las cotizaciones de seguridad social, para fiscales ni sobre el pago de salarios.

## **PAGO SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES**

Con las pruebas allegadas al expediente, tanto documentales como testimoniales, quedo demostrado que el empleador no efectuó ningún pago de prestaciones sociales tales como auxilio de cesantías, junto con sus intereses, compensación

por vacaciones, primas de servicios, a que tiene derecho JSSM, tampoco suministró dotaciones ni pagó el correspondiente auxilio de transporte, es más, NI ASPROVESPULMETA NI RAFCO ASOCIADOS demostraron por su parte haber cumplido con ese deber legal que como empleadores solidarios les compete en cuanto a pago de salarios y prestaciones de su trabajador, por lo tanto también debió el aquo condenar al pago de las prestaciones sociales no canceladas durante el vínculo laboral ni a su terminación, así como las indemnizaciones a título de sanción de conformidad con lo señalado en normatividad legal vigente.

### **CULPA PATRONAL E INDEMNIZACION PLENA DE PERJUICIOS**

No son de recibo las apreciaciones del señor juez a quo en cuanto a que los actores no tienen derecho al pago de la indemnización referida el artículo 216 del C.S.T. que trata de la culpa del empleador, por cuanto las empresas demandadas actuaron con negligencia, imprudencia e impericia generadoras de culpa patronal, porque quedó probado con se demostró con las pruebas arrimadas al expediente tanto documentales como testimoniales (testimonios del señor OSCAR GOMEZ) de acuerdo con las reglas de la sana crítica, que el accidente que sufrió el señor JSSM el día 07 de octubre de 2015 ocurrió en el ejercicio de sus funciones asignadas por su empleador (RAFCO ASOCIADOS SAS , en el desarrollo de las funciones para ASPROVESPULOMETA), los empleadores NEGLIGENCIA, por descuido u omisión al no cumplir con su deber y obligación relacionado con tener un programa en desarrollo sobre salud ocupacional y/o comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, además no tomar las medidas preventivas del caso para evitar el accidente de trabajo que le ocurrió a JHONATAN STIK SARRIA MONTES, o al menos disminuir sus consecuencias, al no existir señalización de prevención en el sitio de trabajo y los elementos apropiados para desarrollar su actividad; Así como tampoco un lugar adecuado y/o sitio apropiado (**paradero en donde se pudiera parquear el vehículo de servicio público**) para la actividad que desarrolló el trabajador a favor de su empleador.

Tampoco se contó con una brigada de emergencia, ni una ambulancia en el sitio de trabajo porque nótese que el trabajador fue desplazado por otros medios (camioneta propiedad de la empresa) la presencia de la ambulancia o de la brigada de emergencia pudo aminorar las consecuencias del estado de la salud del trabajador.

Debió el empleador verificar las condiciones del terreno donde se iba a desempeñar la labor por parte del actor, porque debido a la falta de señalización y sitio adecuado se incrementaba el riesgo de un accidente, porque el paradero queda sobre la vía antigua que conduce de Villavicencio a Bogotá.

*IMPRUDENCIA:* porque no tuvo en cuenta los posibles riesgos que se corren en el sitio de trabajo, actuando de esta forma sin cautela y sin prever los resultados o consecuencias, de no aplicar los programas de salud ocupacional y/o programa de seguridad y salud en el trabajo, correspondientes al caso del trabajador JHONATAN STIK SARRIA MONTES, lo que conllevó a la ocurrencia del accidente.

**IMPERICIA:** en la aplicación de los programas de salud, ocupacional frente al caso en particular del señor JHONATAN STIK SARRIA MONTES, por cuanto si existían, no se hizo de la forma correcta, porque se presentaron errores en la aplicación de las actividades de promoción y prevención, lo que conllevó a que se presentara el accidente de trabajo tantas veces mencionado, configurándose en culpa patronal por ser responsable de la seguridad e integridad del trabajador, la que conforme a lo aquí expresado, se obró con negligencia, imprudencia e impericia.

Como consecuencia los empleadores demandados son responsables por la reparación plena y ordinaria de perjuicios ya que violaron normas básicas y fundamentales en materia de salud ocupacional como los artículos 56, 57, 348, del CST, artículos 80,81 90 y 97 de la Ley 9 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resoluciones 2400 de 1979, 2013 de 1986, 1016 de 1989 y artículo 4, 21 y 56 del Decreto Ley 1295 de 1994 art. 2y 3 decreto 1772 de 1994, Ley 712 de 2001 artículos 1568, 1571, 1572, 1602, 1603, 1604, 1613, 1614, 1615, 1617, 1627, 2431, 2342, 2344, 2349, 2359, 2360, del C.C., y demás normas concordantes, suplementarias y pertinentes, RECUERDESE QUE de acuerdo con el art, 216 del CST, cuando exista culpa suficientemente probada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo, está obligado a la indemnización total y ordinaria de perjuicios. La culpa patronal se puede establecer cuando de los hechos del empleador se colige que faltó diligencia y cuidado, debe tener usualmente al momento de realizar sus negocios; cuando hay **negligencia imprudencia, impericia o violación de reglamentos o normas en salud ocupacional:** hay NEGLIGENCIA, en salud ocupacional, esto es, el descuido u omisión al no cumplir con las obligaciones o deberes o no se tiene un programa en desarrollo sobre salud ocupacional, y/o comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, no se toman las medidas preventivas, no se proporciona elementos de protección y no se capacita al trabajador; existe **imprudencia** cuando existiendo el programa mencionado, se obra sin cautela y sin prever los resultados o consecuencias; hay **impericia** cuando las personas encargadas de los programas de salud ocupacional la ejercen sin conocimiento básicos necesarios, los que generan errores al momento de desarrollar las actividades de prevención y promoción; o cuando hay **violación de reglamentos o normas en salud ocupacional**, los cuales son generadores de culpa, negligencia, imprudencia e impericia, conllevado a la causa del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional que concibe la culpa patronal, al demostrarse al carencia del programa, o del comité paritario de salud ocupacional, o no se capacita ni se proporcionan los elementos de protección personal adecuados, por el incumplimiento de las normas, se ha consagrado jurisprudencial y doctrinalmente que cuando un contrato conlleva la obligación de seguridad surge una obligación de resultado, motivo por el cual el deudor esta presumido en culpa al presentarse el hecho dañoso y si quiere liberarse de responsabilidad debe probar que actuó diligente y prudentemente como lo exige la obligación de garantía, seguridad a que se comprometió con su trabajador.

El artículo 56 del CST señala que incumbe al empleador las obligaciones de protección y seguridad para con sus trabajadores el artículo 57 y 348 ibídem señalan que el empleador debe poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados y las materiales primas necesarias para la realización de

las labores, procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud, la obligación de seguridad se encuentra en cabeza del empleador y en beneficio del trabajador.

De acuerdo con lo anterior el empleador se hace acreedor a la indemnización plena de perjuicios a favor del trabajador que se ha visto afectado por su culpa de conformidad con la normatividad legal vigente y numerosa jurisprudencia al respecto, que señala que el empleador es responsable no solo de la seguridad e higiene en los sitios de trabajo, sino que debe responder por la seguridad e integral personal de sus trabajadores (ver entre otras sentencias 24/04/ 97; M.P Dr. Francisco Escobar Hernández, Expediente 9435 Tribunal Superior Distrito Medellín; CSJ CAS LAB. Radicación 19749 de julio 8 de 2008 acta 048 M.P Dr Fernando Vásquez Botero).

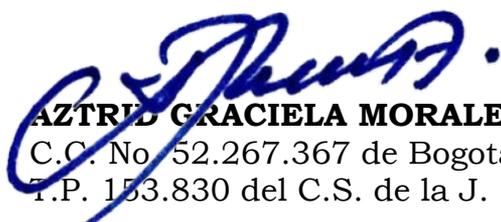
### **LA SOLIDARIDAD**

**De otro lado, en cuanto a la Solidaridad reclamada en la demanda:** tiene su fundamento legal en los artículos 34 y 36 del C.S. del T., si se tiene en cuenta que estas empresas son beneficiarias y/o dueñas de la obra para la cual fue contratado el actor, y como quiera que la obligación del contratista, es dar cumplimiento con las obligaciones que emanan de la relación laboral aquí reclamada y existente con mi prohijado, y los beneficiarios de la obra no supervisaron su cabal cumplimiento, por mandato legal se deberá condenar solidariamente al pago de las condenas que se llegaren a imponer a las empresas demandadas **ASPROVESPULMETA SA Y RAFCO ASOCIADOS SAS.**

Por lo tanto, solicito a los H. Magistrados que integran la sala, se sirvan analizar de fondo el presente asunto y revoquen el fallo proferido por el a quo y en su lugar se acceda a la totalidad de las pretensiones reclamadas en la demanda y se condene en costas a los demandados.

Solicito a los Honorables Magistrados, tengan en cuenta al tomar la decisión de fondo, mis argumentos de réplica presentados al momento de interponer el recurso en la audiencia de fallo de primera instancia, como parte integral de los presentes alegatos de conclusión.

Atentamente,

  
**AZTRID GRACIELA MORALES RUIZ**  
C.C. No 52.267.367 de Bogotá  
T.P. 153.830 del C.S. de la J.